

反歧视、反骚扰、反报复管理程序规定

一、制度宣示

广东省千禾社区公益基金会致力于提供平等就业和志愿者服务的机会，而不考虑其年龄、籍贯、残障、民族、种族、宗教信仰、性别、性取向、性别身份、婚姻身份、政治信仰等，努力创造更加公平的组织内部管理制度体系。

反歧视、反骚扰、反报复制度不应也不得作为区别对待员工参与工作或工作相关的社会活动或引发讨论的基础。任何人都不应犯下歧视、骚扰或报复的错误行为，以免受到举报和投诉。千禾社区基金会反对任何形式的歧视、骚扰和报复行为。该制度的目的是为了保护员工的合法权益和进一步完善基金会相应的制度，而不是员工为了构成其例外的基础。

(一) 适用范围

本政策适用于广东省千禾社区公益基金会的所有现有员工和志愿者，包括：

1. 全职和兼职；
2. 临时工和合同工；
3. 求职者；
4. 实习生和志愿者；
5. 外部供应商、合作伙伴和顾问。

这项制度适用于所有与基金会工作有关的行为，包括招聘、培训、发展、晋升、调动、终止、解雇、薪酬、福利、项目开展、员工评审等。同时适用于工作的延伸场所，包括在外地召开

的会议、培训和商务旅行等工作延伸场所。

千禾基金会行政办公室负责制定和推行反歧视、反骚扰、反报复制度，调查和处理员工及其他涉及人员有关投诉，并为受害和受影响者提供指导和支持，采取纠正、补偿和责罚措施，任何对这些政策有疑问或担忧的员工都应与人资源经理沟通，必要时报高层经理批准。

（二）定义

1. 歧视

基金会管理程序规定中的歧视包括（但不限于）以下内容：

1.1 直接歧视

是指部分人群因其性别、种族、宗教、年龄、身体缺陷、性取向、国籍、政治观念、派系、社会背景和/或其他受适用法律保护的其他特征而被区别对待，使其相较同等情形下的他人处于不利地位。

1.2 间接歧视

是指部分人群因某些条款、标准或程序的实施而被置于不利地位，这些条款、标准或程序看似中立，但可能会使人们将之与其性别、种族、宗教、年龄、身体缺陷、性取向、国籍、政治观念、派系、社会背景和/或在特定不利条件下受适用法律保护的其他特征联系起来。除非该条款、标准或程序具有合法目的，且所使用的手段为达到该目的所必须的、适当的途径。

1.3 教唆歧视

命令或授意下属、有从属关系的员工或因工作任务分配的原因听命于其的员工针对某位员工展开上述定义中所提及的歧视行为。

2. 骚扰和性骚扰

2.1 一般骚扰

基金会管理程序规定中所谓的骚扰是由于个人的种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同、表情、国籍、年龄、残疾、婚姻身份、公民身份、遗传信息或任何其他受法律保护的特征而诋毁或表现对个人的敌意或厌恶。具体包括：

2.1 具有或造成恐吓、针对或攻击他人工作环境的目的或影响；

2.2 具有或造成不合理地干扰他人的工作的目的或影响；

2.3 具有或造成对他人的就业和工作机会产生不利结果的目的或影响。

根据不同的情况，骚扰行为有可能是以下行为：

a) 身体行为：威胁、恐吓或第一行为

b) 非言语行为：通过各种形式的分发（包括电子邮件、人工或者互联网等），展示或传播影像/文字资料造成敌意、成见、诋毁或侮辱

c) 口头行为：传达侮辱信息的假设或成见（无论有意或者无意），各种声明、笑话、评论、绰号或者诽谤

2.2 性骚扰

基金会管理程序规定中的性骚扰是指发生在工作或与工作有关场所，侵犯他人尊严的、以性欲为出发点的骚扰，违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施具有性本质内容的、不受欢迎的侵权行为。该行为使当事人受到冒犯、胁迫、羞辱，导致不良的心理感受或敌意、不友好的工作环境。

其构成要件包括：

a) 该行为具有性本质的内容

b) 该行为违背受害员工主观意愿、不受欢迎

c) 该行为是对他人人格权的侵犯，给受害员工造成了不良的心理感受或敌意、不友好的工作环境。

性骚扰可能会涉及同性和异性，根据不同的情况，有可能是以下行为：

- a) 不想要或不受欢迎的性侵犯或性爱要求；
- b) 与性相关的笑话和暗示；
- c) 与性相关的言语虐待；
- d) 不受欢迎的性评论，包括对个人身体、性能力或性缺陷的评论；
- e) 身体的倾斜、吹口哨或触摸；
- f) 带有侮辱性质或淫秽的评论或手势；
- g) 在工作场所展示性暗示的对象或图片；
- h) 以及其他与性相关的肢体、言语或视觉行为。

3. 报复

基金会管理程序规定，只要您真诚作出举报或告发，即使您所举报的问题未经调查证实，基金会仍会保护您免受报复。“真诚”是指即使所提供的信息经证实有误，但您真诚认为其为真实信息。任何真诚举报的人都不会因举报而遭受任何负面对待或歧视，包括不熟威胁、恐吓、降职、其实、停职、停薪留职、专职或其它形式的报复或侵害。

如果举报者认为自己因作出举报或协助进行调查而遭受到了报复，或者看到其他人遭到报复，应借助基金会有关部门进行上报。

此外，若发现任何人作出虚假举报，或者在调查过程中提供虚假或误导性信息，或发现其意图不轨，我们将对其进行纪律处分。

二、工作程序

1. 所有员工一律平等，反对任何形式的骚扰、歧视和报复。
2. 千禾社区基金会的反歧视、反骚扰、反报复制度确保所有员工获得平等的就业机会，不因种族、肤色、宗教、性别、性别取向、性别认同或表达、年龄、残疾、婚姻身份、国籍、国籍、遗传信息或任何受法律保护的其他特征受到歧视或骚扰。

3. 所有员工不应也不得因年龄、籍贯、残障、民族、种族、宗教信仰、性别、性取向、性别身份、婚姻身份、政治信仰等因素区别对待其他员工。
4. 千禾社区基金会给予员工的工资、奖金、及其它形式的补贴应该根据员工的工作表现决定，不能因年龄、籍贯、残障、民族、种族、宗教信仰、性别、性取向、性别身份、婚姻身份、政治信仰等因素而区别对待。
5. 千禾社区基金会鼓励员工、志愿者和其他所有利益相关方报告自己发觉、发现或经历的歧视或骚扰事件。千禾社区基金会的反歧视、反骚扰、反报复制度会及时和彻底地调查此类报告。千禾社区基金会禁止任何对报告歧视、骚扰或参与此类报告调查的个人进行报复的行为。
6. 鼓励报告骚扰、歧视或报复事件。千禾社区基金会鼓励员工、志愿者和其他所有利益相关方报告所有可感知到的歧视、骚扰或报复事件，无论加害者的身份或立场如何。投诉人应将所有相关报告其主管、人事实践委员会成员、人力资源或任何监察员。详见以下所述的投诉程序。此外，千禾社区基金会鼓励投诉人立即告知加害者其行为不受欢迎，并要求立即停止其侵权行为。一般而言，采取告知该一行动可大概率解决此类问题。千禾社区基金会同样支持个人采取投诉程序来追究此类事件。

三、投诉程序

(一) 投诉

经历者或目睹者可通过联系主管、人力资源、不当行为防治专员或秘书长提出歧视、骚扰或报复投诉。投诉可以是口头或是书面的（可选择匿名举报）。千禾社区基金会将对此类报告或投诉作出迅速的反馈，以便在关系变得紧张或不可挽回之前采取迅速和建设性行动。若非有特殊情况阻止当事人投诉，投诉应尽快提出，尽早报告和干预是解决实际或可感知的歧视、骚扰或报复事件最有效的方法。

(二) 调查

任何关于骚扰、歧视或报复的投诉都会立即（由不当行为防治专员进行调查。调查可能包括对当事人的个人面谈，必要时，会从目击者或证人处获悉相关信息，或与受过必要的培训或

具有一定经验的人进行交谈。千禾社区基金会尊重所有当事人的隐私，承担保密义务，对相关投诉的讨论仅限于需要了解的人。

对投诉人或参与调查的个人进行骚扰、歧视或报复是严重违反该制度的行为，与骚扰或歧视本身一样，将受到纪律处分。受害者应立即报告报复行为，千禾社区基金会将立即进行调查和处理。

构成骚扰、歧视或报复的不当行为将得到相应处置。相关处置措施包括但不限于，对施行者（们）展开反歧视、反骚扰和反报复相关的培训、咨询；纪律处分，如警告、训斥、暂不晋升或加薪；或千禾社区基金会认为在此类情况下合适的处置措施。如果投诉的一方不同意其决议，该方可向千禾社区基金会的理事或秘书长提出上诉。

关于骚扰、歧视或报复的虚假和恶意投诉（而不是即使错误也是出于善意的投诉）可能成为适当纪律处分的对象。

如果是基金会不可控事件，如严重的性骚扰（猥亵、强奸、或者其它），将转交给司法机构处理。

投诉部门及联系方式

若对本管理制度有任何疑问，请直接与人力资源经理联系。